
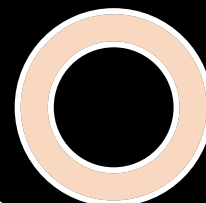
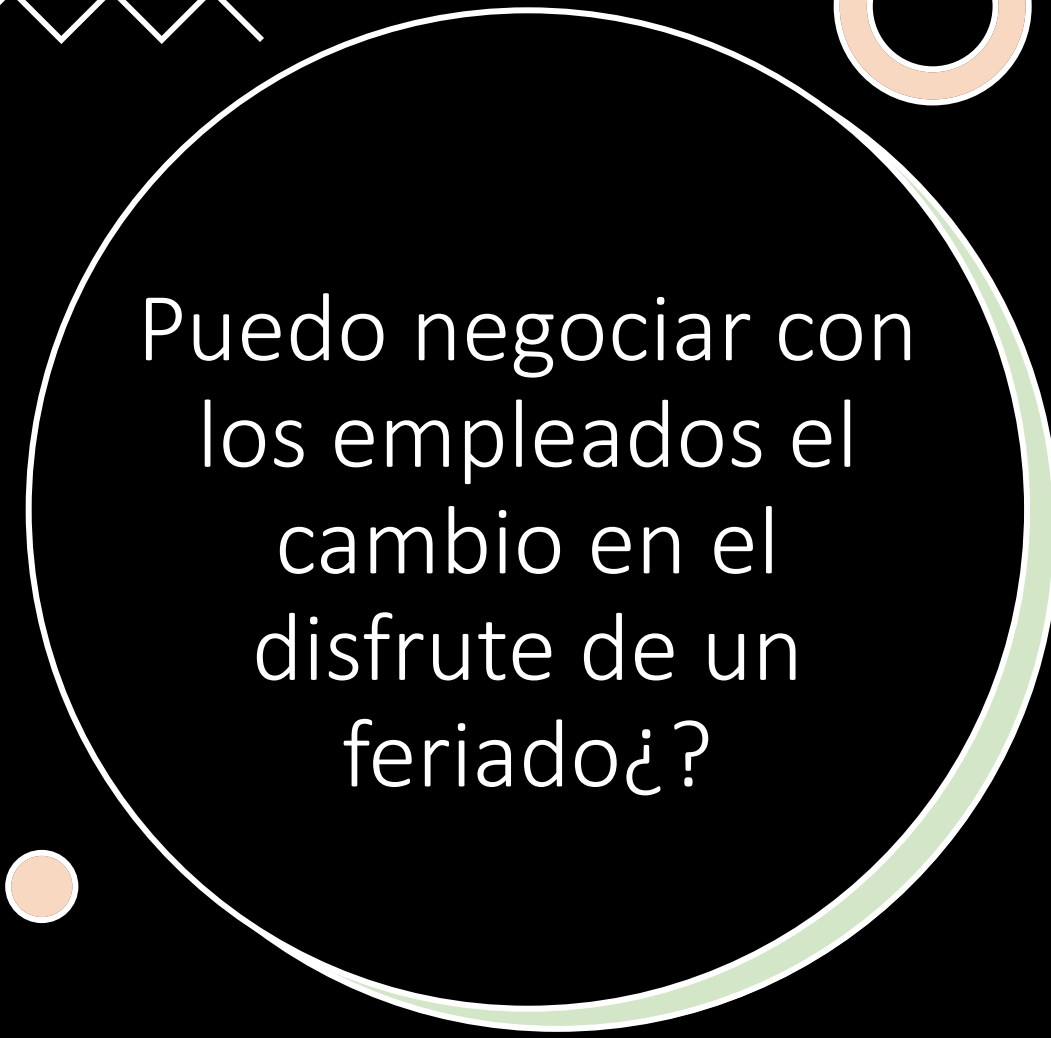



Los retos...en el mundo del derecho laboral

Para empresarios y sus departamentos
de Recursos Humanos.



Puedo negociar con los empleados el cambio en el disfrute de un feriado¿?

- El Ministerio de Trabajo te dirá que NO, la Sala Segunda te dirá que SI. Les explico: El Ministerio de Trabajo considera que el disfrute del feriado es irrenunciable, y a menos que la ley contemple el traslado del disfrute, ni trabajadores ni patronos pueden disponer algo distinto a lo que esté en la ley, es decir, bajo el principio de irrenunciabilidad del artículo 11 del Código de Trabajo no pueden negociar. En el lado opuesto, la Sala Segunda admitió en la sentencia 1599-2021 que bajo el principio de buena fé, patronos y trabajadores podrían convenir el cambio del disfrute de feriado, pero ese acuerdo debe constar necesariamente por escrito y evidentemente debe ser exento de todo tipo de coacción. La sentencia deja abierta esa posibilidad, sin ser demasiado explícita, pero al menos se aleja de la posición absoluta del Ministerio de Trabajo.



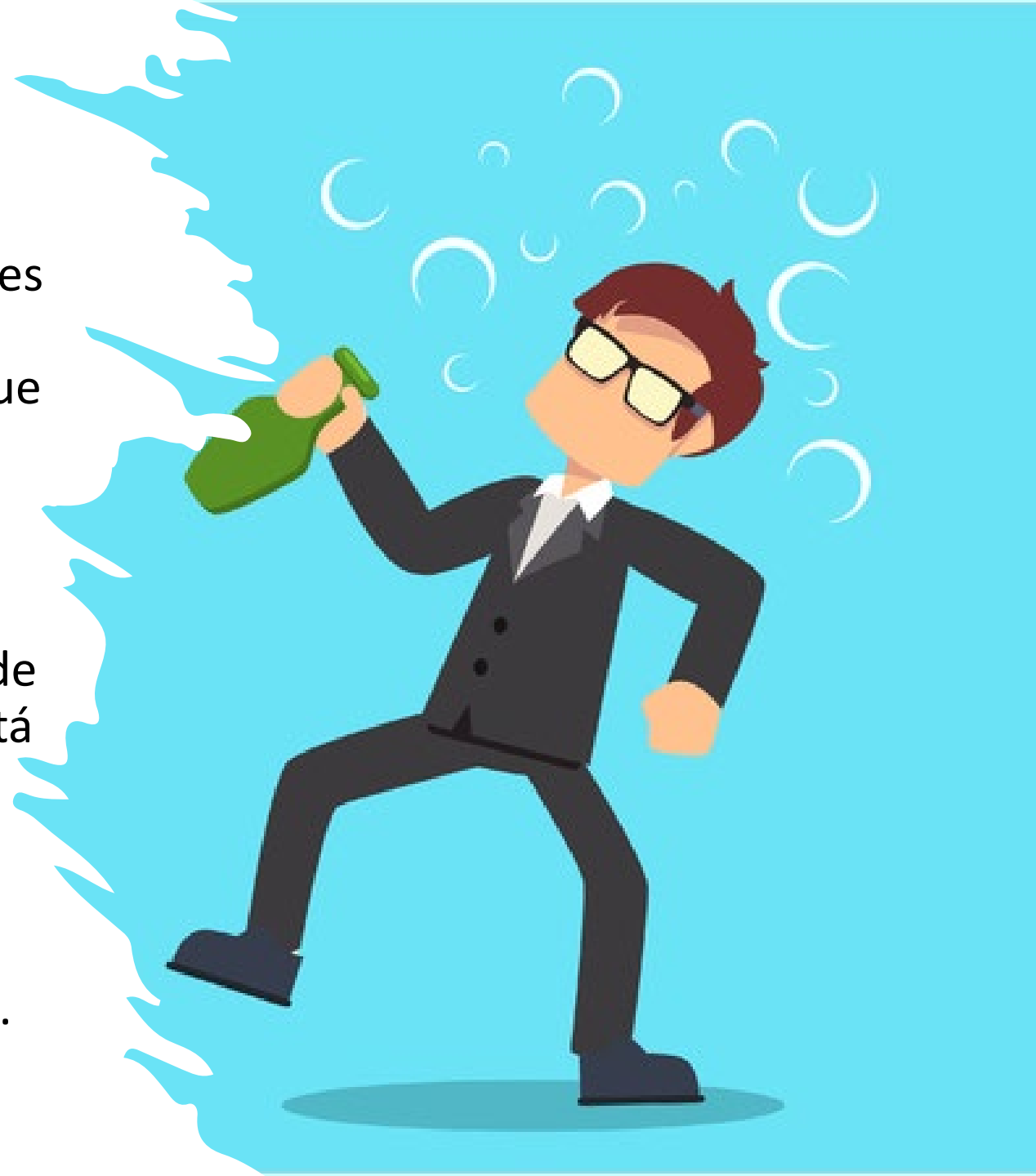
Grabaciones Clandestinas

- ¿Puedo usar una grabación de audio clandestina como fundamento para un despido y como prueba para un juicio laboral? La respuesta nos la da la sentencia 1770-21 de la Sala Segunda. No, no se puede. Los derechos del patrono, que incluyen el derecho a ejercer la disciplina, no pueden anteponerse o sobrepasar otros derechos fundamentales como el de la privacidad de las comunicaciones, y por lo tanto, no puede utilizarse una grabación de audio para efectos disciplinarios si el trabajador no autorizó que su conversación fuera grabada. El patrono puede recurrir a prueba testimonial, o bien a declaración de parte para corroborar y demostrar la existencia de manifestaciones injuriosas, difamatorias o bien que acrediten la comisión de una falta ,pero definitivamente no puede hacer uso de grabaciones de voz obtenidas de forma no autorizada.



Alcoholismo y Ebriedad

- ¿Alcoholismo o Ebriedad? En la práctica, no es tan fácil discernir la diferencia entre ambas, pero en el mundo del derecho laboral hay que saber identificar que las separa. Recientemente la Sala Segunda mediante el voto 336-21 ha ratificado que es deber del trabajador notificar y demostrar con documento idóneo al Patrono su condición de enfermo alcohólico, ya que el patrono no está obligado a reconocer esa situación médico-legal si no viene certificada. Le ebriedad habitual del trabajador no es sinónimo de alcoholismo y por lo tanto el Patrono no comete un acto discriminatorio si lo despide. Lo mismo aplica para la drogadicción y el consumo habitual de drogas.



¿¿Obligatoriedad de tener Reglamento Interno de Trabajo??



No, al menos en Costa Rica no es obligatorio. En otros países de la región, como Honduras y Guatemala o El Salvador, es una obligación tenerlo en función de la actividad y la cantidad de empleados; no obstante en Costa Rica el Reglamento Interno de Trabajo no es obligatorio en ninguna empresa y por lo tanto ningún Inspector del Ministerio de Trabajo o Juez puede exigirlo. Además, el Reglamento Interno de Trabajo solo nace por iniciativa del Patrono, por lo tanto ni los trabajadores ni ningún otro ente pueden promoverlo o exigir que se constituya o implemente en un centro de trabajo. El artículo 480 del Código de Trabajo faculta de forma indirecta a que el patrono tenga políticas internas, las cuales obviamente deben estar divulgadas a los trabajadores y no ser contrarias al Código de Trabajo, y esto surge por las potestades de Organización, Mando, Normativo, Orden, Dirección y Disciplina que tiene inherentemente el Patrono

Facultad Normativa



Art. 30 Decreto No. 36946-MTSS (Reglamento para tramite de revisión y aprobación de los reglamentos internos de trabajo:



“Artículo 30.-De las políticas internas de personal:



Los instrumentos o circulares que el patrono dirija a las personas trabajadoras no estarán sujetos a los tramites de aprobación que regula el presente Decreto, en cuanto se limiten a aspectos singulares de la relación de trabajo, siempre que no incluyan disposiciones de carácter disciplinario y tendrán vigencia cuando hayan sido debidamente y oportunamente comunicados a las personas trabajadoras....”

• ¿Les ha pasado que en una
demanda laboral les piden
registros de marcas de
asistencia de hace 15 años o
bien comprobantes de pago
de hace 20 años??

Demandas por Jornada Extraordinaria

- Pues han tenido suerte...porque a muchas empresas demandadas laboralmente les ha pasado esto. Sin embargo la Sala Segunda acaba de determinar en la sentencia 1481-2021 que las empresas no necesariamente tienen que aportar documentos antiguos, cuando demuestran por otros medios el cumplimiento, bajo el principio de que no siempre es razonable exigir a una empresa que desempeñe documentos que probablemente en su momento desechó debido a su antigüedad

Acuerdos RAC

- Firmamos un acuerdo RAC!!!! Yupi!!!! Cosa Juzgada!!!!Yupi....no necesariamente....La sentencia 164-21 de la Sala Segunda confirma que aunque un acuerdo de Mediación bajo la Ley RAC se hubiera firmado por las partes y frente a abogados de un Centro de Conciliación Oficial o autorizado, eso no quiere decir que no pueda ser revisado y anulado por un Juez de Trabajo, por que: 1) Los derechos laborales son irrenunciables; 2) Los Acuerdos de Mediación RAC no pueden ir en contra del Principio de Primacía de la Realidad.





Despido por
Fuerza Mayor???

En nuestro sistema legal son pocos los casos en que se alega la FUERZA MAYOR, como causa de un despido con Responsabilidad Patronal . Sin embargo, la reciente sentencia 580-22 de la Sala Segunda formula un precedente impactante. En el caso concreto, una empresa despidió a un trabajador diabético, porque al ser diagnosticado con esa enfermedad crónica incurable se llegó a la conclusión de que estaba impedido para operar grúas de 400 toneladas. El trabajador alegó que el despido fue discriminatorio, porque el motivo era su estado de salud. La Sala determinó, que el patrono tenía razón, puesto que de acuerdo a un dictamen de Medicatura Forense, existen riesgos de que un operador de grúa sufra una descompensación (hipoglicemia o hiperglicemia) y ocasione un accidente. La empresa nunca ocultó que la motivación del despido fue la condición de salud del empleado, pero el Tribunal avaló, que el motivo no era discriminatorio, sino que era objetivo para proteger la vida del mismo empleado y de terceros.



SUSPENSIÓN SIN GOCE
DE SALARIO SIN RIT.

Se puede o no se puede?? El MTSS mantiene una posición radical de que las empresas que no tienen Reglamento Interno de Trabajo inscrito y aprobado, no pueden suspender sin goce de salario a un trabajador como acción disciplinaria. Esa posición no es 100% acertada. De acuerdo con la **sentencia 42-1999 de la Sala Segunda**, el que puede lo más, puede lo menos...es decir, si un patrono puede despedir a un trabajador por una falta grave, también puede imponerle una sanción disciplinaria alternativa y sustitutiva al despido como lo puede ser la suspensión sin goce de salario de máximo 8 días, y para lo cual no requiere que el MTSS le haya aprobado un Reglamento Interno de Trabajo ni que esté de acuerdo. La clave está en que la falta a sancionar sea evidentemente de tal gravedad que habría sido suficiente para fundamentar el despido, y no que sea vista como una sanción independiente.

Estoy incapacitado/me voy para la playita!!!!



La sentencia 2085 - 2021 de la Sala Segunda ratifica (una vez más) que la incapacidad médica, ya sea por enfermedad común o RT, es solamente para que el trabajador se restablezca. Esto quiere decir, que si usted está incapacitado, no puede ir ni al cine, y menos salir del país, porque si el patrono se entera (instagram, facebook, whatsApp, chismes etc) lo pueden despedir sin responsabilidad patronal. ¿Y si la incapacidad es por estrés y está dictaminada por un médico psiquiatra??? Tampoco, no puede ni subirse a un bus y darse una vuelta al Paseo de los Turistas y comerse un granizado viendo el atardecer, a menos que, según la sentencia, que el psiquiatra hubiese recomendado actividades de esparcimiento muy específicas. En igual sentido, los artículos 14, 15 y 16 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades a los Beneficiarios del Seguro de Salud prohíben expresamente que el trabajador incapacitado viaje o que realice ningún acto que se considere un abandono de la recomendación médica, por lo que inclusive perdería el subsidio.



Puedo despedir a un trabajador que regresó de una incapacidad de riesgos de trabajo pero regresa con recomendación médica??

Esta pregunta normalmente desconcierta al patrono, ante el riesgo de ser demandado por discriminación laboral. La respuesta es que si puede, siempre y cuando demuestre que antes de despedir se buscaron todas las opciones para reubicar al trabajador en un nuevo puesto que no significara un agravamiento de su situación de salud o que no entrara en contacto con la condición que ocasionó su accidente o enfermedad laboral. Nadie esta obligado a lo imposible.

• Sala Segunda de la Corte Resolución N° 00522 - 2020

- Es conocido que un trabajador INCAPACITADO por razones médicas no puede ser despedido, ni aun pagándole las prestaciones laborales. Es algo aceptado y no controvertido. Sin embargo, de acuerdo a la sentencia 138-21 de la Sala Segunda, tampoco se puede despedir si el trabajador no ha sido dado de alta por el médico o si tiene tratamientos o citas pendientes, aun y cuando ya no esté INCAPACITADO.



Derechos de la Mujer trabajadora

- Cambios legales y jurisprudenciales.



Lactancia sin límite de tiempo

- No hay límite de tiempo. Rige solo el criterio médico y la necesidad del menor.
- Sentencias 6250-95, 2013-006703 y 2014- 12595 Sala Constitucional
- ...pero la lactancia es proporcional a la jornada de trabajo....

Sentencias 2008-009251 Sala Constitucional

- ...pero se amplía por partos múltiples... Sentencias 2013-06703, 2014-545, 2017-635 Sala Constitucional.
- ...pero no se afecta por la edad de los lactantes...

Sentencias 2018-002040 de la Sala Segunda y 2011-635 Sala Constitucional.

Más licencias y más derechos.

1. Un día pagado, para solicitar la prueba y su certificado de embarazo.
2. Permiso pagado para ir a citas de control del menor o de la propia madre o del cuidador.
3. Permiso pagado para certificación de lactancia

No se incluyó permisos pagados para control prenatal.

Más licencias y más derechos

- Antes de la reforma: “La mujer deberá darle aviso al patrono del embarazo con certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social. “
- Ahora: “...la trabajadora **deberá** dar aviso de su estado de embarazo a la persona empleadora y **podrá aportar** certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social. “

Licencia de paternidad.

- Los padres biológicos quedan con fuero de protección y no pueden ser despedidos durante la licencia de paternidad. ¿Tiene derecho el padre biológico a permiso para citas de control posparto de su hijo(a)? No se sabe, la ley no es clara, pero se podría asumir que sí, si él quedó como encargado en caso de fallecimiento de la madre en el parto.

decreto ejecutivo 41 080-MTSS-S. Ampliación de derecho de lactancia.

- La madre elige la modalidad de tiempo para dar lactancia (ya no es consensuado)
- Se reconoce tiempo para extracción de leche.
- Las salas de lactancia ahora son obligatorias aunque solo haya una madre en lactancia.

Reforma al Código de trabajo: Licencia de paternidad y licencias especiales

- La licencia de paternidad otorga al padre dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo. (fuero)
- Licencia en caso de adopción individual o conjunta
- Fuero de protección.





DESPIDO DE EMBARAZADA EN CONTRATO A PLAZO FIJO

- La contratación y despido de mujer embarazada o en período de lactancia siempre genera incertidumbre. ¿Puedo desvincular a una mujer embarazada que fue contratada por contrato a plazo fijo? Sí, sería algo posible al término de contrato porque en buena teoría no sería despido, sino conclusión de un plazo. No obstante, tanto la jurisprudencia laboral como el MTSS han dicho, que siempre y cuando el contrato a plazo fijo no haya sido hecho sobre labores permanentes o esenciales de la empresa, porque de lo contrario la desvinculación no sería vista como un término de contrato sino como un despido injustificado y sería nulo e ineficaz. El principio Protector y de Primacía de la Realidad en su máxima expresión.



Terminación Laboral en Lactancia Materna

- La sentencia 00578-2020 de la Sala Segunda, abre una puerta que podría significar un giro de 180 grados. Una trabajadora alegó que estaba en periodo de lactancia y que la despidieron. Los jueces rechazaron la demanda porque la trabajadora no demostró que fuera coaccionada a firmar el document de Mutuo Consentimiento que fundamentó su cese. Efectivamente, desde que se hizo la Reforma Procesal Laboral ya se había advertido, que siempre estaba la posibilidad de que patrono y trabajador aforado (mujer embarazada, dirigente sindical etc) terminaran la relación laboral por mutuo acuerdo, sin necesidad de acudir a ningún centro de conciliación y sin que interviniera ningún ente público como el Ministerio de Trabajo. La sentencia de la Sala Segunda confirma esta hipótesis, porque el Mutuo Consentimiento no es ni despido, ni renuncia, ni implica pago de derechos litigiosos; es un Mutuo Consentimiento de acuerdo



ACCIDENTE
IN ITENERE
Sala Segunda
2009-
000325

Accidente en tránsito

- La jurisprudencia de esta Sala reiteradamente ha interpretado la frase que dispone “en todos los demás casos”, para incluir, como accidentes de trabajo “in itinere”, todos aquellos en los cuales el transporte no es otorgado por el empleador, siempre que el percance ocurra en el trayecto usual del domicilio al trabajo o viceversa

Sala Segunda 2009-000325 y el riesgo que asume el patrono por delincuencia común que afecte al empleado.

- “..Es entonces con ocasión del trabajo que se expone al trabajador a una situación de riesgo que no es justo que él deba soportar. No cabe duda que en las condiciones actuales de la delincuencia, la cual se exacerba en las horas nocturnas, los patronos-beneficiarios de la prestación en esas horas-aumentan para los trabajadores el riesgo de ser objeto de la acción dañosa...”

El accidente in itinere 196 del Código de Trabajo: todo un reto para el patrono

- Hay cuatro elementos:
- El finalista:
- El Geográfico
- El temporal
- El modal



Con esfuerzo y orden se saca la tareaiiii

